



Revue Interventions économiques

Papers in Political Economy

41 | 2010

Emploi et famille : nouveaux enjeux, nouvelles stratégies

La conciliation travail-famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi

Work-Life Balance, a Fundamental Dimension of Quality of Employment

Olivier Marchand



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/432>

DOI : 10.4000/interventionseconomiques.432

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Olivier Marchand, « La conciliation travail-famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 25 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/432> ; DOI : 10.4000/interventionseconomiques.432

Ce document a été généré automatiquement le 25 mai 2019.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

La conciliation travail-famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi

Work-Life Balance, a Fundamental Dimension of Quality of Employment

Olivier Marchand

- 1 Cette intervention resitue la Conciliation Travail-Famille (CTF) dans le cadre plus large de la « Qualité de l'emploi », ce qui concentre l'attention sur les aspects professionnels de la question ; ensuite elle traite de façon transversale du rôle des trois instances supranationales que sont le BIT, la Fondation de Dublin et la Commission Européenne dans le gouvernement de la CTF.
- 2 Qu'entend-on, tout d'abord, par « qualité de l'emploi » (ou, selon la perspective du BIT « travail décent ») ? Au sens le plus large, il s'agit d'un concept multidimensionnel touchant à la qualité du travail exercé et de son contenu, mais aussi aux caractéristiques de l'emploi et de la personne qui l'occupe, ainsi qu'à l'environnement des travailleurs et au fonctionnement du marché du travail dans son ensemble. Le schéma figurant en *annexe 1*, emprunté à L. Cloutier, illustre bien cette diversité de contenus, avec ses trois niveaux d'analyse (macro, méso, micro) regroupant chacun nombre de dimensions. Parmi celles-ci, la CTF peut d'ailleurs relever aussi bien du niveau macro que du niveau méso.
- 3 Au cours des deux dernières décennies, ce thème de la qualité de l'emploi a gagné en importance aussi bien à Genève, qu'à Dublin et à Bruxelles.

La qualité de l'emploi, vue de Genève ...

- 4 Le « travail décent » a été présenté par le BIT comme un objectif central lors de la Conférence internationale du travail de 1999 avec quatre volets : les principes fondamentaux et les droits au travail ; la promotion de l'emploi ; la protection sociale ; le dialogue social et le tripartisme. Au cours des années 2000, et notamment à l'occasion de la 18^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail de fin 2008, le BIT a mené

des travaux importants pour essayer de préciser et de mesurer les différentes dimensions du travail décent : la réflexion se poursuit aujourd'hui sur les indicateurs statistiques et l'information sur les droits au travail et le cadre juridique, associés à chacune de ces dimensions. En leur sein, la capacité de concilier travail, vie de famille et vie professionnelle constitue, pour le BIT, un des onze éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent (voir *annexe 2*).

... de Dublin...

- 5 Du côté de l'Agence européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, appelée communément Fondation de Dublin, on considère dès le début des années 1990, la « qualité de l'emploi et du travail » comme un thème très important. C'est à ce moment là qu'a été mise en place l'enquête sur les conditions de travail, qui sera renouvelée tous les 5 ans jusqu'à la cinquième enquête en cours de réalisation. Une réflexion plus globale a débouché sur l'organisation en septembre 2001 d'une Conférence européenne visant à « Promouvoir un emploi de qualité », trois mois avant le Sommet de Laeken de décembre 2001. Pour la Fondation de Dublin, cela couvre quatre objectifs principaux :

- assurer la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels ;
- maintenir et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs ;
- développer les compétences ;
- et enfin permettre de concilier la vie de travail et la vie hors-travail.

... ou de Bruxelles

- 6 Au niveau de la Commission de Bruxelles, le thème de la « qualité de l'emploi » a émergé à la fin des années 1990 dans un contexte d'embellie conjoncturelle. Cela s'est traduit clairement au Sommet de Lisbonne (mars 2000) proposant aux États-membres de l'Union européenne de progresser « vers une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». La qualité de l'emploi est devenue un objectif transversal intégré à la stratégie européenne pour l'emploi avec l'adoption au Sommet de Laeken (décembre 2001) d'indicateurs-clés et d'indicateurs de contexte pour chacun des dix domaines considérés comme faisant partie de la qualité de l'emploi. Et parmi ces domaines, figure à nouveau l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, lié, ce qui est intéressant de noter, à la question de l'organisation du travail (voir *annexe 3*).
- 7 Le retournement conjoncturel de 2001-2002 s'est malheureusement traduit à partir de 2003 par une révision progressive de la stratégie européenne pour l'emploi visant plus à la « quantité » qu'à la « qualité » et recentrant les priorités sur la croissance et l'emploi. Cette « mise en sommeil » de la qualité de l'emploi se confirme ensuite avec la montée du thème de la « flexicurité », qui n'était que l'un des domaines de Laeken mais qui a en quelque sorte remplacé la qualité de l'emploi en tant qu'objectif stratégique à l'échelon européen. On peut même noter que la flexicurité a alors englobé, de façon un peu artificielle, la dimension de la conciliation travail-famille. On se situe aujourd'hui à un tournant avec la révision en cours de la stratégie de Lisbonne qui doit prendre en compte plusieurs éléments importants : d'abord l'impact de la crise qui a fortement remis en cause l'atteinte de certains objectifs de Lisbonne comme ceux portant sur les taux

d'emploi à l'horizon 2010 ; ensuite la montée du thème de la « croissance verte » qui réorientera nécessairement les politiques menées au niveau de la Communauté et des différents pays ; enfin le bilan à tirer des politiques de flexicurité mises en place au cours des dernières années qui peut également conduire à des réorientations dans les objectifs visés pour 2020. Que deviennent dans ces conditions la qualité de l'emploi et la conciliation travail-famille ?

Une démarche commune s'appuyant sur des objectifs et des indicateurs

- 8 Que ce soit au niveau du BIT, de la Fondation de Dublin ou de la Commission européenne, on retrouve une démarche commune visant à faire progresser les pays concernés à l'échelle européenne ou à l'échelle mondiale, vers un emploi de « meilleure qualité », et plus particulièrement ici vers une meilleure conciliation travail-famille. C'est au niveau de la Commission de Bruxelles que cette démarche a été la plus formalisée. On se propose donc de la décrire succinctement ici pour bien illustrer le propos de la session, à savoir la position des instances supranationales dans le gouvernement de la CTF.
- 9 La première étape de la démarche, intitulée « méthode ouverte de coordination » (en abrégé MOC), consiste à définir des lignes directrices au niveau de l'Europe pour chaque domaine d'action. Il s'agit ensuite de traduire ces lignes directrices européennes en fixant des objectifs communs, éventuellement déclinés en objectifs spécifiques nationaux, et en adoptant des mesures qui tiennent compte des diversités nationales. Enfin la troisième étape repose sur l'établissement d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs permettant de procéder périodiquement à un suivi, une évaluation et un examen par les pairs des moyens mis en œuvre et des résultats enregistrés par chaque État, de façon à ce qu'il puisse en tirer des enseignements pour le développement de ses politiques. Il s'agit donc d'une méthode flexible, décentralisée, avec des procédures de routine (lignes directrices, indicateurs, ...) mais sans contraintes formelles.
- 10 Afin de renforcer l'efficacité de la démarche, le Conseil Européen a adopté en 2005 des recommandations visant à se concentrer sur l'obtention des résultats escomptés, via la réalisation par chaque État-membre d'un programme national de réformes comprenant des engagements précis. Ce programme national s'insère dans un ensemble de lignes directrices établies pour trois ans tandis que la Commission élabore parallèlement un programme couvrant l'ensemble des actions à opérer au niveau communautaire. Tous les trois ans, cet ensemble d'objectifs européens et nationaux peut être renouvelé, en prenant en compte l'évaluation des progrès accomplis au cours des trois dernières années et en jugeant des bonnes pratiques à travers des exercices « d'évaluation par les pairs ».

À titre d'illustration, quelques exemples d'objectifs et d'indicateurs en matière de CTF

- 11 Pour revenir au thème principal de cette journée, on va reprendre ici l'ensemble des indicateurs quantitatifs et qualitatifs figurant dans le programme d'action dit « de Pékin » et tournant autour de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. Il s'agit :
 - de la part et de la répartition des femmes et des hommes salariés en congé parental ;

- de la part des enfants pris en charge autrement que par la famille en dehors du temps scolaire ou périscolaire ;
 - des politiques visant à promouvoir l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle ;
 - de la part des hommes et des femmes âgés de plus de 75 ans dépendants, vivant en institutions spécialisées ou ayant une aide à leur domicile ;
 - des horaires d'ouverture réguliers des services publics en semaine et le samedi, ainsi que des commerces en semaine et le week-end ;
 - enfin du temps contraint total par jour pour chaque parent actif vivant en couple et pour chaque parent actif vivant seul, dans des ménages ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou une personne dépendante à charge.
- 12 Sur tous ces sujets, il est clair qu'on ne dispose pas tout de suite d'informations annuelles comparables pour les pays européens. Mais l'important est que chacun réexamine son système de collecte de données pour pouvoir être en mesure de fournir à terme des statistiques sur les indicateurs proposés à un rythme annuel, ou au moins régulier lorsqu'il s'agit d'indicateurs qualitatifs nécessitant des enquêtes spécifiques. Ceci montre bien l'importance de développer des indicateurs au niveau national, même si les possibilités de comparaison internationale à partir de tels indicateurs sont encore très limitées : l'évolution au cours du temps des résultats obtenus par un pays considéré est tout aussi intéressante si elle témoigne bien d'une progression depuis la mise en œuvre du programme d'action.
- 13 Les objectifs implicitement ou explicitement associés à ces indicateurs sont assez clairs. On peut en dégager quatre principaux :
- permettre à toutes et tous d'accéder à, ou de se maintenir dans l'emploi, quels que soient les aléas de la vie personnelle ;
 - viser ainsi à une meilleure égalité entre femmes et hommes ;
 - alléger la double charge de travail pour les personnes ayant des enfants ou autres personnes à charge ;
 - faciliter la conciliation travail-famille à travers l'aménagement des temps de travail individuels et l'organisation des temps des villes.
- 14 D'autres objectifs attachés à la promotion de la CTF, notamment ceux liés aux préoccupations démographiques (vieillesse de la population, équilibre des générations,...) seront abordés par les autres intervenants de la session.

BIBLIOGRAPHIE

BIT, "Indicateurs du travail décent", ensemble complet proposé à la suite de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent de septembre 2008.

Davoine L. et Erhel C., "La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique", Economie et Statistique n° 410, INSEE, 2007.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, "La qualité du travail et de l'emploi en Europe. Enjeux et défis", Cahier de la Fondation n°1, Dublin, février 2002.

Marchand O., "Les Plans nationaux d'action pour l'emploi et la construction d'indicateurs de suivi au niveau européen", in "Données sociales - La société française", édition 2002-2003, INSEE Références, Paris, novembre 2002.

Marchand O., "L'autre défi de l'emploi : la qualité", in "L'emploi, nouveaux enjeux", édition 2008, INSEE Références, Paris, novembre 2008.

ANNEXES

ANNEXE 1

Qualité de l'emploi ou du travail décent

Trois niveaux d'analyse ...

Niveau macro	Niveau méso	Niveau micro
Population (active - inactive)	Rémunération	Autonomie professionnelle
Emploi - chômage	Heures de travail	Relations professionnelles
Normes du travail	Stabilité	Support entre collègues
Équité en emploi	Congés	Contenu du travail
Distribution des salaires	Qualifications	Développement des compétences
Accidents du travail	Horaires de travail	Perspectives de carrières
Incidence grèves-lock-out	Assurances collectives*	Environnement de travail
Conciliation famille-travail*	Régimes de retraite*	Reconnaissance professionnelle
Dialogue social	Conditions physiques	Participation aux décisions
Protection sociale	et psychologiques	Autres dimensions
Autres dimensions		
Qualité du marché du travail	Qualité de l'emploi	Qualité du travail

* Peut être aussi de niveau macro ou méso.

SOURCE : Luc Cloutier, Institut de la statistique du Québec, 2010.

ANNEXE 2

Les 11 éléments fondamentaux

De l'agenda du travail décent du bit

- Possibilités d'emploi
- Gains adéquats et emploi productif
- Horaires décents
- Capacité de concilier, travail, vie de famille et vie personnelle
- Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir
- Stabilité et sécurité du travail
- Égalité des chances et de traitement dans l'emploi
- Sécurité du milieu de travail

- Sécurité sociale
- Dialogue social et représentation des travailleurs et des employeurs
- Contexte économique et social du travail décent

ANNEXE 3

Les 10 domaines de la qualité de l'emploi

De Laeken

- Qualité intrinsèque de l'emploi
- Qualifications, éducation, formation tout au long de la vie et progression de carrière
- Egalité entre les hommes et les femmes
- Santé et sécurité au travail
- Flexibilité et sécurité
- Insertion et accès au marché du travail
- Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Dialogue social et participation des travailleurs
- Diversité et non-discrimination
- Performance économique générale et productivité

RÉSUMÉS

Ce texte resitue la Conciliation Travail-Famille (CTF) dans le cadre plus large de la « Qualité de l'emploi », ce qui concentre l'attention sur les aspects professionnels de la question. Il traite ensuite de façon transversale du rôle des trois instances supranationales que sont le BIT (Bureau international du travail), la Fondation de Dublin et la Commission Européenne dans le gouvernement de la CTF. Qu'entend-on, tout d'abord, par « qualité de l'emploi » (ou, selon la perspective du BIT « travail décent »)? Au sens le plus large, il s'agit d'un concept multidimensionnel touchant à la qualité du travail exercé et de son contenu, mais aussi aux caractéristiques de l'emploi et de la personne qui l'occupe, ainsi qu'à l'environnement des travailleurs et au fonctionnement du marché du travail dans son ensemble. Nous verrons bien la diversité des contenus, et montrerons que la CTF peut d'ailleurs relever aussi bien du niveau macro que du niveau méso.

This paper situates the issue of Work-Family Reconciliation in the wider context of « quality of employment », which concentrates the attention on the professional aspects of the question. It then addresses in a transversal way the role of the three supranational organizations that are the ILO (International Labour Organisation), the Dublin Foundation and the European Commission in the governance of the issue. First of all the paper addresses the issue of what is meant by « quality of employment » or « decent work », as it is labelled by the ILO? In the wider sense, it is a multidimensional concept which concerns quality of employment and its content, but also the characteristics of employment and the person who occupies the job, and finally the environment of workers and the functioning of the labour market in general. The paper highlights the diversity of contents and shows that Work-family reconciliation can relate to the macro as well as the meso level.

INDEX

Mots-clés : conciliation travail-famille, qualité de l'emploi, travail décent, gouvernance, emploi

Keywords : work-family reconciliation, quality of employment, decent work, governance, employment

AUTEUR

OLIVIER MARCHAND

Chargé de mission auprès du Directeur, Direction des Statistiques Démographiques et Sociales,
I.N.S.E.E., France